

ご存知ですか

経営者・役員の退職金制度の基礎の基礎

資料作成：社会保険労務士 澤田 庸一

目次

■ 1. 経営者・役員の退職金制度とは？	1
■ 2. 退職金制度導入のメリット・デメリット	2
■ 3. 退職金金額の決め方・支給までの流れ等	3
■ 4. まとめ	5

ご存知ですか

経営者・役員の退職金制度の基礎の基礎

■ 1. 経営者・役員の退職金制度とは？

○経営者・役員の退職金制度の意味

一般的にいわれる「退職金」には以下の意味があると言われています。

- ① 功労報償説（在職中の功労に対して支払う）
- ② 賃金後払い説（在職中に支払うはずだった賃金の一部を退職時に支払う）
- ③ 生活保障説（退職時の生活保障のために支払う）

以上は主に「従業員」対象の退職金におけるものです。

では、経営者や取締役等の役員に対する退職金（以下、「役員退職金」）についてはどうでしょうか。

もちろん上記の意味合いもありますが、それ以上に会社法的には「(役員としての)職務執行の対価」、つまり会社経営上の重要な職務を担ってきたその業績に対する報奨（在任中の役員報酬と同様・延長との考え方）とのとらえ方をします。

近年、大企業を中心に役員退職金の見直しや廃止を検討する企業が増えています。

その考え方の基本は、役員退任時に退職金をまとめて支払うのではなく、在任中の年度ごとにその期の業績に応じて報酬を精算しようというもの（業績連動型報酬制）です。

これは先述の会社法における役員への報酬は「職務執行の対価」であるという考え方をより踏まえたものであり、さらに大企業や株式公開企業は事業年度ごとに株主への説明責任が強く求められることからこの考え方が広まっています。

しかし、中小企業では、①オーナー企業が中心で同一人物が長期間にわたり役員を務めるケースが多い、②年度ごとの業績変動に対応するため資金を内部に留保しておきたい等の理由から、その期の業績に応じてすべて報酬として精算することはあまり望ましくないとの考え方が強いようです。

以上のような背景から、中小企業においては下記に述べるメリットもあり、

「役員退職金」として支払う傾向が強いと言えます。

従業員向け退職金は、労働基準法上は「退職金を支給しなければならない」という条文はありませんが、就業規則や退職金規程等で規定すればそれは賃金と同様の労働の対価として支払う「義務」となります。

一方、経営者・役員に対する退職金は従業員の場合とは異なります。

退職金規程等がなくても支給は可能ですが、一般従業員と違って労働基準法よりも会社法・法人税法の規制がかかりますので、

- ① 定款に金額等を記載する定めをする
- ② 株主総会でその金額等を決議する

のどちらかが必要になります。

■ 2. 退職金制度導入のメリット・デメリット

以下が考えられます。

(1) メリット

企業側…

- ・ 損金算入（費用計上）等の税制上の優遇措置が受けられ事業承継対策等にもつなぐことが可能
- ・ 財務基盤がしっかりしている・成長企業である等の社外の社会的評価につながる
- ・ 内外からの優秀な人材（役員又は役員候補）確保の有利な条件にできる
- ・ 役員の職務遂行意欲・責任感・長期継続勤務が向上する

役員側…

- ・ 職務に対するやりがいが増える
- ・ 退職後の生活の費用補助
- ・ 長年の功績が報われたとの満足度が高まる
- ・ 税法上の退職所得控除や2分の1課税等の有利な取り扱いを受けられる

(2) デメリット

企業側…

- ・ 従業員退職金以上に金額の想定が難しく資金繰りの大きな負担になることがある
- ・ 会社法・税法の規制を受ける等手続きが煩雑で極端に過大な支給額は損金計上を否認される（経費として認められない）可能性が高い

役員側…

- ・ 一般従業員から役員に就任した者にとっては、経営責任を担う重大職務とその対価としての報酬・役員退職金が均衡されるのかが不安要素

■ 3. 退職金金額の決め方・支給までの流れ等

(1) 支給手順

役員退職金は先述の通り、①定款に金額等を記載する定めをする、②株主総会でその金額等を決議する、のどちらかで決定しますが、実際には①の定款に退職金額を記載しているケースはほとんどなく、②が一般的です。

②はさらに、

イ.「株主総会」で具体的に個別の金額・支給方法・支給時期等を決議する

ロ.「役員退職金規程」を作成し、株主総会で金額・支給方法・支給時期等を「取締役会に一任」決議をする

の二つの方法に分かれます。

イが原則的な方法ですが、全株主に退職金額を公表することになるため実務上はロの方法を採用することが多いようです。

このロの方法では「役員退職金規程」を作成し、これを株主総会で決議してもらうことがポイントです。

役員退職金規程で支給金額を決めれば無条件にその額で損金算入が認められるわけではありません（ここでも過大か否かの判断はされる）が、この規程がないと支給額が自由に決められるため、より過大計上と判断されやすいので、合理的な内容で規程を作成しておくことが対株主・対税務署的にはベターと思われれます。

<支給手順の整理>

(役員退職金規程をつくる場合)

・株主総会で役員退職金規程の決議 → 該当役員の退任 → 株主総会で一任決議 → 取締役会にて支給金額の決定 → 役員退職金支給

(役員退職金規程がない場合)

・該当役員の退任 → 株主総会で支給金額の決議 → 役員退職金支給

※なお、株主総会も取締役会も「議事録」の作成・保管は必須です。

(2) 適正な退職金とは

役員退職金の支給額は、当然基本的には会社が任意で決めて株主総会を経れば支給できるのですが、繰り返しますが税務署にあまりに過大な金額と判断されると損金として認められない場合があります。

特に同族会社は支給基準が不明瞭で金額もお手盛りになりがちなので要注意です。

「適正な退職金(額)」なのかどうかは最終的に税務署の判断なのですが、その基準としてはおおむね以下が勘案されているようです。

- ① その役員の業務に従事した期間（在任期間）
- ② 退任の事情

③ 同種の事業で事業規模が類似する他社の退職金支給状況

(3) 適正な支給金額とは

役員退職金規程に基づいて支給するとした場合、比較的税務署に認定されやすい一般的に普及している計算方法は

・役員退職金 = 最終報酬月額 × 役員在任年数 × 功績倍率
となります。

この計算式では「功績倍率」がポイントになります。

この倍率が過大だと損金算入が認められにくくなります。

一般的には下記の通りです。

<職位ごとの功績倍率>

- ・会長・社長・・・3.0
- ・副社長・・・・・・2.8
- ・専務・・・・・・2.5
- ・常務・・・・・・2.3
- ・取締役・・・・・・2.0
- ・監査役・・・・・・1.5

ただし、これもその会社の規模や業績状況、退任役員の職責等を総合的に判断されるので、この倍率で必ずしも認められるものではない（この数字より低い場合、あるいは高くても7.5倍を認めた判例等、ケースバイケースで認定される）のでご注意ください。

(4) 分掌変更（役員の肩書変更）等があった場合は

例えば、専務が社長になった場合など、いわゆる役員の分掌変更（肩書の変更）になった場合には、原則としてその会社を退職したとは取り扱われません。

また、役員の改選による再任等があった場合も原則退職扱いになりません。

要するに実際に「退職の事実」があるか否かが重要になります。

しかしながら、「役員としての地位又は職務内容が激変」し、実質的に退職したと同様の事情にあると判断される場合は、役員退職金の支給が認められることがあります。

具体的な例は

- ① 常勤役員が非常勤役員になった
- ② 取締役が監査役になった
- ③ 分掌変更後のその役員の報酬が激減した（おおむね50%以上の減少）

ただし、以上はあくまで形式的な例示であって、例えば①において非常勤役員に形はなっても実際は引き続き代表権や主要な経営権を握っているとみなされれば実質的な退職とは認められませんので要注意です。

(5) 従業員が役員に就任した場合は

一般従業員が役員に就任した場合、従業員の退職金はどうなるでしょうか。

これは、従業員と会社は「雇用契約」であり、役員と会社は「委任契約」になり契約形態が違いますので役員就任に伴う従業員退職金の支給は認められています。

従業員と役員の双方の立場を兼ねるいわゆる「使用人(従業員)兼務役員」も同様に、税法上は役員は役員なので、従業員が使用人兼務役員に就任した際に従業員退職金を支給することは可能です。

逆に、使用人兼務役員が純役員に昇進したときは、同様に役員は役員なのでこの場合は従業員退職金の支給は認められないことになります。

(6) 退職金の原資(資金)準備

一般的には従業員退職金より役員退職金のほうが、支給額が高くなるので、いざというときに資金不足にならないよう計画的な原資の準備が必要と言えます。

主に以下のような方法があります。

企業の価値観・考え方や実情によって選択することになります。

① 自社積み立て

- ・ 社外積み立て手段に頼らず自社内で原資を貯蓄していくこと
- ・ 社外積み立てと併用することも多い

② 生命保険

- ・ 最も多く利用されている社外積み立て手段
- ・ 退職金原資準備として利用、税務上一部損金計上できる、資金繰りに活用できる等のメリットあり
- ・ 特に経営者は会社負債の個人保証を担っているケースが多く、万が一の際の保障にもなる
- ・ いろいろな種類があるので会社の実情に合った保険商品を選ぶことがポイント

③ 小規模企業共済

- ・ 退職金の支給が困難な小規模・零細企業向けの社外積み立て
- ・ 独立行政法人中小企業基盤整備機構が運営、税制上の優遇措置あり
- ・ 会社は関与せず経営者個人が加入し掛け金負担もする

■ 4. まとめ

以上、いかがでしょうか。

役員退職金は、従業員向け退職金のような人件費・労務管理上の問題というよりも税法・会社経営上の問題と捉えられますので、計画・実施に当たっては必ず顧問税理士の助言を仰ぐべきでしょう。

【著者プロフィール】 澤田 庸一（さわだ よういち）

特定社会保険労務士

ファイナンシャル：プランナー（2級FP技能士）

東京都社会保険労務士会 武蔵野統括支部 副支部長

東京都社会保険労務士政治連盟 武蔵野統括支部 幹事長

武蔵野商工会議所 常議員 及び 同所サービス業部会副部会長 士業研究会 座長

武蔵野法人会 士業専門部会 副部会長